



Sygn. akt II PK 18/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko P.Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 9 lipca 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w W..**

UZASADNIENIE

Powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres

pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 17 grudnia 2014 r. uwzględnił powództwo, przywrócił powódkę do pracy i zasądził na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 13 października 1975 r. na czas nieokreślony, ostatnio w charakterze Kierownika Działu [...]. W dniu 28 czerwca 2011 r. powódka podrzuciła anonimowy list adresowany do Prezesa Zarządu pozwanej spółki o treści: *„W czym jesteście lepsi od zarządu sprzed lat? Poprzedni prezesi nie tylko chcieli mieć [...] w swoim CV, ale zrobili dla firmy coś więcej. Oby Wam się jak najszybciej skończyła „przygoda” z [...]. Żegnajcie.”*. List w zaklejonej kopercie adresowanej do Prezesa Zarządu pozwanej spółki powódka zostawiła na piątym piętrze nowego biurowca pozwanej w holu windowym, w miejscu, gdzie leżą luzem gazety wydawane przez spółkę, tj. na piętrze niżej aniżeli piętro, gdzie znajdował się gabinet prezesa. Miejsce położenia koperty było dostępne tylko dla osób uprawnionych do wejścia do budynku wyposażonych w kartę dostępową. W praktyce miejsce położenia koperty było niedostępne dla osób postronnych z uwagi na politykę bezpieczeństwa pozwanej polegającą na zasadzie, iż osoby spoza grona pracowników poruszają się po budynku tylko w obecności pracownika spółki. Kopertę zauważył pracownik pozwanego i następnie zaniósł ją do sekretariatu prezesa. Nie stwierdzono, żeby jakkolwiek z osób postronnych zapoznała się z treścią listu. Powódkę zidentyfikowano jako autora anonimowego listu na podstawie wewnętrznego dochodzenia przeprowadzanego przez pracodawcę m.in. na podstawie zdjęć z monitoringu oraz zapisów z kontroli dostępu. Pismem z 20 lipca 2011 r., doręczonym powódce 22 lipca 2011 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania wskazała na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na podrzuceniu 28 czerwca 2011 r. w Biurowcu Głównym pozwanej, gdzie znajduje się siedziba Zarządu Spółki, anonimowego listy adresowanego do Prezesa Zarządu pozwanej, w którym w sposób nieuzasadniony i w obraźliwej formie powódka zarzuciła Zarządowi, że w swych działaniach nie kieruje się dobrem Spółki, a pracę w P. S.A. traktuje jako „przygodę”, który to czyn: (-) przekracza granice dozwolonej krytyki i stanowi

nieuzasadniony atak personalny na członków zarządu, (-) naraził wizerunek członków zarządu pozwanej wśród pracowników, (-) naraził wizerunek pozwanej w stosunku do osób trzecich, (-) świadczy o braku przestrzegania przez powódkę standardów zachowań, które powinny obowiązywać w relacjach ze współpracownikami, a także z przełożonymi, (-) ze względu na formę narusza zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy, a w efekcie powoduje utratę zaufania do powódki, jako osoby pełniącej funkcję kierowniczą, od której wymaga się przestrzegania standardów zachowań, które powinny obowiązywać w relacjach ze współpracownikami oraz z przełożonymi, a także osoby, która reprezentuje pozwaną w rozmowach z kontrahentami, a co za tym idzie powinna dbać o interes i prawidłowy wizerunek pozwanej. Sąd ustalił, że w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka była pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 k.p. Ustalił również, że nazajutrz po wystosowaniu oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwana upoważniła ją do zawarcia umowy na dostawy paliwa lotniczego, oraz, iż powódka wykonywała obowiązki służbowe jeszcze przez tydzień po otrzymaniu pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy. W dniu 22 lipca 2011 r. powódka skierowała do pracodawcy pismo, w którym wyraziła skruchę co do treści sporządzonego listu i poprosiła o rozważanie możliwości jej powrotu do pracy w pozwanej spółce. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie. Sąd ocenił działanie powódki jako obiektywnie nieprawidłowe. Wskazał, że w krytyce wyrażonej przez powódkę brak było w istocie merytorycznej treści. Ponadto, że za działanie prawidłowe, w stanie faktycznym tej sprawy, nie może zostać uznane podrzucenie anonimu. Z drugiej strony wskazał, że pismo zostało pozostawione na terenie pozwanej spółki, w jej biurcu, w miejscu do którego dostęp mieli praktycznie albo pracownicy pozwanej spółki albo osoby, którym towarzyszyli pracownicy pozwanej; zostało pozostawione w zaadresowanej kopercie. Uwzględniając powyższe, Sąd stwierdził, że zarzuty przedstawione powódce mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, które, ze względu na okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, ma charakter szczególny i wyjątkowy. Wskazując na art. 56 § 1, art. 57 § 1 i 2 w zw. z art. 39 k.p.

Sąd uwzględnił roszczenie o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła pozwana w całości, zarzucając naruszenie art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c.; art. 355 § 1 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c.; a także naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 61 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.; art. 57 § 1 i 2 k.p. oraz art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 9 lipca 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo w całości i zasądził od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Za trafne uznał zarzuty apelacji naruszenia prawa materialnego oraz uwzględnił część zarzutów naruszenia prawa procesowego w zakresie, w jakim odnosiły się do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. W ocenie Sądu zachowanie powódki objęte treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy wyczerpywało dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stanowiąc rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przekroczenie granic dozwolonej krytyki, której forma (anonim) naruszała zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy i spowodowała utratę zaufania do powódki. Sąd podzielił w całości rozważania apelacji odnoszące do ww. okoliczności i odwołując się do zacytowanej w uzasadnieniu wyroku treści apelacji, wskazał, że powódka swoim zachowaniem naruszyła w sposób rażący obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Za nieuzasadnioną uznał ocenę Sądu Rejonowego w zakresie wskazującym na marginalnie szkodliwy charakter czynu powódki z uwagi na miejsce złożenia anonimu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanej w zakresie, w jakim odwołuje się do kwestii zaufania do pracownika pełniącego funkcje kierowniczą, pozostającego w określonych relacjach nie tylko ze współpracownikami oraz z przełożonymi, ale i z kontrahentami, nie daje rękojmi w zakresie dbałości do interes i prawidłowy wizerunek pozwanej. Za nieuzasadnione uznał natomiast stanowisko powódki, przedstawione w odpowiedzi na apelację, a dotyczące udzielania jej – po złożeniu

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – pełnomocnictwa do dokonania czynności w imieniu pozwanego i przez to niestosowania się przez pracodawcę do zasad współżycia społecznego.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i uznanie, że okoliczność złożenia przez powódkę do członków zarządu pozowanej spółki anonimowego listu o treści: *„W czym jesteście lepsi od zarządu sprzed lat? Poprzedni prezesi nie tylko chcieli mieć [...] w swoim CV ale zrobili dla firmy coś więcej. Aby Wam się jak najszybciej skończyła przygoda z [...]. Żegnajcie.”* wyczerpuje dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w sytuacji w której ww. zachowanie powódki nie świadczy o naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, nie miało charakteru ciężkiego i nie spowodowało żadnego zagrożenia czy naruszenia interesów pracodawcy, ani też nie naraziło go na powstanie szkody.

Ponadto, zarzucono naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie przez Sąd drugiej instancji uzasadnienia wyroku reformatoryjnego w sposób nieodpowiadający wymaganiom stawianym przez ww. przepis, co polegało na nie odniesieniu się przez ten Sąd do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz ustaleń stanowiących podstawę faktyczną i nie wskazaniu przyczyn, dla których wydał odmienne orzeczenie, lecz poprzestaniu w uzasadnieniu wyroku na bardzo obszernym przytoczeniu wywodów apelacji pozwanego i ograniczeniu się do stwierdzenia o ich akceptacji, co uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej zaskarżonego wyroku (a w zasadzie powoduje, że w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy kontrolowałby zasadność stanowiska pozwanego wyrażonego w apelacji).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania – „czy w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p. okoliczność, iż krytyczna wypowiedź wobec pracodawcy sformułowana została w sposób anonimowy jest równoznaczna z przekroczeniem granic dopuszczalnej krytyki bez względu na treść wypowiedzi i stanowi *per se* rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci dbałości o dobro zakładu

pracy oraz braku poszanowania dla zasad współżycia społecznego uzasadniające zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym?”.

Pozwana, w piśmie procesowym, ustosunkowując się do zarzutów skargi kasacyjnej, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że zasadny jest zarzut naruszenia przepisów proceduralnych w postaci art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego zarzut ten może znajdować uzasadnienie jedynie w wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie rzetelnej oceny kasacyjnej. Ponadto zmieniając orzeczenie sądu pierwszej instancji sąd drugiej instancji powinien odnieść się szczegółowo do materiału dowodowego oraz ustaleń faktycznych, jak i wyraźnie wskazać przyczyny, uzasadniające zmianę orzeczenia.

Natomiast uzasadnienie zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku ogranicza się do przytoczenia zarzutów apelacji i podzielenia zawartych tam argumentów. Sąd Okręgowy stwierdza, bez uzasadnienia swego stanowiska, że powódka rażąco naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze oraz z powodu anonimowej formy krytyki naruszyła zasady współżycia społecznego i spowodowała utratę zaufania do niej. Ponadto Sąd ten przyjmując rażące naruszenie obowiązków stwierdza, że powódka nie daje rękojmi w zakresie dbałości o interes i prawidłowy wizerunek pozwanego. W uzasadnieniu brak jest jednak wyjaśnienia powodów, które takie stanowisko by mogły uzasadniać. Nie jest w tej sytuacji zadaniem Sądu Najwyższego domyślanie się i odnajdywanie motywów takiego (reformatoryjnego) rozstrzygnięcia przyjętego w zaskarżonym wyroku. Tak istotne braki uzasadnienia powodują, że nie jest możliwa kontrola kasacyjna zaskarżonego wyroku.

Problem powyższy łączy się także z zarzutem naruszenia prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie ulega wątpliwości, że na przesłankę

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy w postaci: bezprawności (naruszenia podstawowych obowiązków), naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie w postaci winy umyślnej, jak i rażącego niedbalstwa. Powszechnie przyjmuje się, że elementy te powinny być spełnione łącznie (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, LEX nr 2051470). W związku ze sprawą należy także dodać, że zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje zgoda co do tego, że pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy, która powinna być wyrażana w stosownej formie i z zachowaniem określonych granic (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, LEX nr 1475152). Tak więc dopiero naruszenie tych zasad może uzasadniać ewentualne sankcje wobec pracownika. Zaś w przypadku rozwiązania niezwłocznego z winy naruszenie to musi mieć charakter ciężki, a więc przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki musi mieć charakter rażący.

Sąd Najwyższy wypowiadał się także wielokrotnie w kwestii skutków naruszenia przez pracownika zasad współżycia społecznego. Przyjmowano, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motywy, jakimi kierował się pracownik (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460). Podkreślić należy, że w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika naruszenie obowiązków musi cechować ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika na czym w ogóle te naruszenia miałyby polegać, a tym bardziej nie wiadomo co mogłoby uzasadniać kwalifikację ciężkości. Nie wiadomo również, czy zdaniem Sądu Okręgowego decydujące znaczenie miała treść krytyki, jej forma, czy skutki. Ponadto z ustaleń sądu pierwszej instancji wynika, że anonimowy list został zaadresowany i dostarczony prezesowi zarządu w zaklejonej kopercie. Tak więc ujawnienie treści tego listu mogło mieć miejsce jedynie na skutek działania jego adresata.

W nawiązaniu do okoliczności niniejszej sprawy można jedynie stwierdzić, że sama okoliczność, iż krytyczna wypowiedź pracownika została sformułowana

anonimowo nie może przesądzać o tym, że bez względu na pozostałe okoliczności (treść anonimu, jego skutki) stanowi rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

KC